

EVALUASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

EVALUATION OF INFORMATION TECHNOLOGY HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT POLICY IN IMPLEMENTING INFORMATION MANAGEMENT SYSTEM

Feiza Aurelita¹, Sufian Hamim², Dia Meirina Suri³, Raden Imam Al Hafis⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Riau

257121002@student.uir.ac.id, sufianhamim@soc.uir.ac.id, diamerinasuri@soc.ui.ac.id, imamalhafis@soc.uir.ac.id

Published: Juli, 2026

ABSTRACT

The rapid advancement of information technology requires organizations to optimize the implementation of Management Information Systems (MIS) to improve organizational effectiveness and efficiency. The success of MIS implementation is determined not only by the availability of technological infrastructure but also by the quality of Information Technology (IT) human resources responsible for managing and operating the system. Therefore, policies for the development of IT human resources play a crucial role and need to be evaluated to ensure the achievement of organizational objectives. This study aims to evaluate the policy of Information Technology human resource development in the implementation of Management Information Systems, identify supporting and inhibiting factors in its implementation, and formulate recommendations for improving policy effectiveness. The evaluation is conducted using a public policy evaluation approach that focuses on aspects of effectiveness, efficiency, adequacy, responsiveness, and appropriateness of the policy. The research employs a qualitative approach with an evaluative research design. Data are collected through in-depth interviews, observations, and document analysis involving stakeholders responsible for IT human resource development and Management Information System implementation. Data analysis is carried out descriptively to examine the implementation of the policy and assess its alignment with the established objectives. The findings of this study are expected to provide a comprehensive overview of the effectiveness of IT human resource development policies in supporting the implementation of Management Information Systems. Furthermore, the results are anticipated to serve as a reference for policymakers in formulating more adaptive human resource development strategies that align with technological advancements and organizational needs.

Keywords: Policy Evaluation, Human Resource Development, Information Technology, Management Information System, Policy Implementation.

ABSTRAK

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut organisasi untuk mengoptimalkan penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. Keberhasilan implementasi SIM tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan infrastruktur teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumberdaya manusia (SDM) teknologi informasi yang mengelola dan mengoperasikannya. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan SDM teknologi informasi menjadi faktor penting yang perlu dievaluasi untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan pengembangan SDM teknologi informasi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen, mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya, serta merumuskan rekomendasi perbaikan kebijakan yang lebih efektif. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan kebijakan publik yang menitikberatkan pada aspek efektivitas, efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan kebijakan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain penelitian evaluatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan SDM teknologi informasi dan penerapan Sistem Informasi Manajemen. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi implementasi kebijakan serta menilai kesesuaiannya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan kebijakan pengembangan SDM teknologi informasi dalam mendukung penerapan Sistem Informasi Manajemen, sekaligus menjadi dasar bagi pengambil kebijakan

dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Kata Kunci: Evaluasi, Kebijakan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Sistem Informasi Manajemen, Implementasi Kebijakan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang berlangsung sangat cepat telah mendorong berbagai organisasi, baik sektor publik maupun swasta, untuk mengadopsi Sistem Informasi Manajemen (SIM) sebagai sarana dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan kualitas pengambilan keputusan. Penerapan SIM tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi dan infrastruktur yang tersedia, tetapi juga sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi di bidang teknologi informasi. SDM yang kompeten mampu mengelola, mengembangkan, serta memanfaatkan sistem informasi secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan SDM teknologi informasi menjadi salah satu faktor strategis yang perlu dirancang dan diimplementasikan secara berkelanjutan agar mampu menjawab tantangan perubahan teknologi dan kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

Meskipun berbagai organisasi telah menerapkan kebijakan pengembangan SDM teknologi informasi melalui program pendidikan, pelatihan, sertifikasi, maupun peningkatan kompetensi digital, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa di antaranya meliputi keterbatasan anggaran, rendahnya partisipasi pegawai dalam pengembangan kompetensi, kurangnya evaluasi terhadap hasil pelatihan, serta belum optimalnya kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan program pengembangan SDM yang dilaksanakan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa evaluasi terhadap kebijakan pengembangan SDM teknologi informasi menjadi langkah penting untuk menilai efektivitas pelaksanaannya sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi keberhasilan penerapan Sistem Informasi Manajemen.

Kesenjangan Penelitian (*Research Gap*)

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) teknologi informasi dalam mendukung keberhasilan penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM). Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada pengaruh kompetensi SDM terhadap keberhasilan implementasi sistem informasi, tingkat penerimaan pengguna (*user acceptance*), maupun efektivitas penggunaan teknologi informasi dalam organisasi. Di sisi lain, penelitian mengenai evaluasi kebijakan pengembangan SDM teknologi informasi masih relatif terbatas, khususnya yang mengkaji sejauh mana kebijakan tersebut telah berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan mampu mendukung keberhasilan implementasi Sistem Informasi Manajemen secara menyeluruh.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menggunakan pendekatan evaluasi yang hanya menitikberatkan pada aspek hasil pelatihan atau peningkatan kompetensi individu, tanpa menghubungkannya dengan efektivitas kebijakan organisasi secara keseluruhan. Padahal, keberhasilan implementasi kebijakan pengembangan SDM tidak hanya diukur dari peningkatan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga dari efektivitas, efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan kebijakan dalam mendukung implementasi Sistem Informasi Manajemen. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya kebutuhan akan penelitian yang mampu mengevaluasi kebijakan secara lebih komprehensif dengan menggunakan perspektif evaluasi kebijakan publik.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) dengan mengevaluasi kebijakan pengembangan SDM teknologi informasi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen menggunakan dimensi evaluasi kebijakan yang meliputi efektivitas, efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi kebijakan, tetapi juga

memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan organisasi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen?
2. Sejauh mana kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi telah efektif dalam mendukung penerapan Sistem Informasi Manajemen berdasarkan dimensi evaluasi kebijakan publik?
3. Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat dalam implementasi kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi?
4. Bagaimana strategi atau rekomendasi yang dapat dirumuskan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen?

Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan implementasi kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi dalam organisasi.
2. Menganalisis efektivitas kebijakan berdasarkan dimensi evaluasi kebijakan publik yang meliputi efektivitas, efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan.
3. Mengidentifikasi kendala dan faktor pendukung dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi.
4. Menyusun rekomendasi kebijakan yang mampu meningkatkan kompetensi SDM Teknologi Informasi dan mendukung keberhasilan penerapan Sistem Informasi Manajemen secara berkelanjutan.

Manfaat Penelitian

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai evaluasi kebijakan publik, pengembangan SDM Teknologi Informasi, dan Sistem Informasi Manajemen.
2. Menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji efektivitas kebijakan pengembangan SDM dalam mendukung transformasi digital organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi organisasi dan pengambil kebijakan dalam mengevaluasi serta menyempurnakan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi guna meningkatkan efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan kajian pada bidang yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Evaluasi kebijakan merupakan proses sistematis untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kebijakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi implementasinya. Menurut William N. Dunn, evaluasi kebijakan dapat dilakukan melalui beberapa dimensi, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan. Dalam konteks organisasi, kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) Teknologi Informasi menjadi salah satu instrumen penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat. Pengembangan SDM dilakukan melalui berbagai program, seperti pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola dan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal. Di sisi lain, Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan suatu sistem yang mengintegrasikan manusia, teknologi, prosedur, dan data untuk menghasilkan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu sebagai dasar pengambilan keputusan organisasi. Keberhasilan penerapan SIM tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kualitas SDM yang mengelola dan mengoperasikannya. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi menjadi aspek yang sangat penting untuk mengetahui sejauh mana kebijakan tersebut mampu meningkatkan kompetensi pegawai dan mendukung keberhasilan implementasi Sistem Informasi Manajemen. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam

menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif, efisien, adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta selaras dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan **jenis penelitian evaluatif** dengan **pendekatan kualitatif**. Penelitian evaluatif dipilih karena bertujuan untuk menilai sejauh mana kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Teknologi Informasi telah diimplementasikan dan mampu mendukung keberhasilan penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam organisasi. Melalui penelitian evaluatif, peneliti tidak hanya mengidentifikasi keberhasilan pelaksanaan kebijakan, tetapi juga menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas implementasinya, sehingga dapat dirumuskan rekomendasi perbaikan yang lebih tepat.

Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini berupaya memahami secara mendalam fenomena implementasi kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi berdasarkan pengalaman, persepsi, dan pandangan para pihak yang terlibat secara langsung. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang komprehensif mengenai proses pelaksanaan kebijakan, kendala yang dihadapi, serta faktor-faktor pendukung yang memengaruhi keberhasilan penerapan Sistem Informasi Manajemen.

Dalam pelaksanaannya, penelitian menggunakan perspektif evaluasi kebijakan publik dengan mengacu pada dimensi evaluasi yang meliputi efektivitas, efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan kebijakan. Kelima dimensi tersebut digunakan sebagai kerangka analisis untuk menilai apakah kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi telah sesuai dengan tujuan organisasi serta mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung implementasi Sistem Informasi Manajemen. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai kualitas pelaksanaan kebijakan sekaligus menjadi dasar penyusunan rekomendasi strategis bagi pengembangan SDM Teknologi Informasi yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan pada suatu organisasi atau instansi yang telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan memiliki kebijakan mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Teknologi Informasi. Penentuan lokasi penelitian akan dilakukan secara *purposive*, yaitu dengan mempertimbangkan kesesuaian karakteristik organisasi dengan tujuan penelitian, khususnya organisasi yang secara aktif melaksanakan program pengembangan kompetensi SDM Teknologi Informasi serta memanfaatkan Sistem Informasi Manajemen dalam mendukung proses operasional dan pengambilan keputusan.

Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa organisasi yang memenuhi karakteristik tersebut diharapkan mampu memberikan data yang komprehensif mengenai implementasi kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun kendala dalam pelaksanaannya, serta dampaknya terhadap efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen. Lokasi penelitian akan ditetapkan setelah memperoleh izin penelitian dan mempertimbangkan ketersediaan akses terhadap data yang dibutuhkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang berbentuk informasi, pendapat, persepsi, pengalaman, serta fakta-fakta yang berkaitan dengan implementasi kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Teknologi Informasi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen. Data tersebut digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai efektivitas pelaksanaan kebijakan, faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta upaya yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kompetensi SDM Teknologi Informasi.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan yang memiliki keterlibatan dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi, seperti pimpinan organisasi, kepala atau pengelola unit teknologi informasi, bagian sumber daya manusia, serta pegawai yang terlibat dalam pengembangan

kompetensi maupun penggunaan Sistem Informasi Manajemen. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap pelaksanaan kebijakan di lokasi penelitian.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen yang relevan, seperti peraturan dan kebijakan organisasi, dokumen perencanaan pengembangan SDM, laporan pelaksanaan pelatihan, standar operasional prosedur (SOP), laporan evaluasi, arsip organisasi, serta literatur ilmiah yang meliputi buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen lain yang berkaitan dengan evaluasi kebijakan, pengembangan SDM Teknologi Informasi, dan Sistem Informasi Manajemen. Data sekunder digunakan untuk melengkapi, memperkuat, dan memvalidasi data primer sehingga hasil penelitian dapat disusun secara lebih komprehensif dan objektif.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik yang disesuaikan dengan karakteristik penelitian kualitatif. Penggunaan lebih dari satu teknik bertujuan untuk memperoleh data yang lengkap, mendalam, dan dapat dipercaya dalam mengevaluasi kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Teknologi Informasi pada penerapan Sistem Informasi Manajemen. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi sebagai berikut;

1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan informan yang dipilih berdasarkan keterlibatan dan pengetahuannya terhadap kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi. Informan penelitian dapat berasal dari unsur pimpinan, pengelola unit teknologi informasi, bagian kepegawaian atau sumber daya manusia, serta pegawai yang menggunakan Sistem Informasi Manajemen dalam menjalankan tugasnya. Pelaksanaan wawancara menggunakan pedoman pertanyaan yang bersifat semi-terstruktur sehingga peneliti dapat mengembangkan pertanyaan sesuai dengan informasi yang diperoleh selama proses wawancara berlangsung.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi di lokasi penelitian, terutama yang berkaitan dengan implementasi kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi dan pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen. Melalui kegiatan observasi, peneliti memperoleh informasi mengenai aktivitas kerja, pelaksanaan program pengembangan kompetensi, serta berbagai kondisi yang mendukung maupun menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. Data hasil observasi digunakan sebagai bahan pembandingan terhadap informasi yang diperoleh dari wawancara.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumen tersebut dapat berupa kebijakan organisasi, standar operasional prosedur (SOP), dokumen perencanaan dan pelaksanaan pelatihan, laporan evaluasi, data kepegawaian, serta dokumen lain yang relevan dengan pengembangan SDM Teknologi Informasi dan penerapan Sistem Informasi Manajemen. Selain itu, peneliti juga memanfaatkan buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu sebagai sumber referensi untuk memperkuat analisis.

Penerapan ketiga teknik pengumpulan data tersebut dilakukan secara terpadu melalui triangulasi sumber dan teknik. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat saling melengkapi, meningkatkan kredibilitas hasil penelitian, serta memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi dalam mendukung penerapan Sistem Informasi Manajemen.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan mengenai konsep yang digunakan dalam penelitian agar memiliki batasan yang jelas dalam proses pengumpulan dan analisis data. Penelitian ini menggunakan satu variabel utama, yaitu Evaluasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Teknologi Informasi dalam Penerapan Sistem Informasi Manajemen, yang dianalisis menggunakan dimensi evaluasi kebijakan publik menurut William N. Dunn, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Evaluasi Kebijakan Pengembangan SDM Teknologi Informasi dalam Penerapan Sistem Informasi Manajemen	Proses penilaian terhadap pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi untuk mengetahui sejauh mana kebijakan tersebut mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan mendukung keberhasilan penerapan Sistem Informasi Manajemen dalam organisasi.	Efektivitas: tingkat ketercapaian tujuan kebijakan pengembangan SDM TI dalam mendukung implementasi SIM. Efisiensi: kesesuaian penggunaan sumber daya, seperti anggaran, waktu, dan tenaga, dalam pelaksanaan kebijakan. Kecukupan (<i>Adequacy</i>): kemampuan kebijakan dalam menjawab kebutuhan organisasi terhadap peningkatan kompetensi SDM. 4. Responsivitas: tingkat kemampuan kebijakan memenuhi kebutuhan, harapan dan aspirasi pegawai maupun organisasi. 5. Ketepatan (<i>Appropriateness</i>): kesesuaian kebijakan pengembangan SDM dengan tujuan organisasi, perkembangan teknologi informasi, dan kebutuhan penerapan Sistem Informasi Manajemen.

Berdasarkan definisi operasional tersebut, fokus penelitian diarahkan untuk mengevaluasi implementasi kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi melalui kelima dimensi evaluasi kebijakan publik. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menginterpretasikan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas kebijakan serta menghasilkan rekomendasi bagi penyempurnaan kebijakan di masa mendatang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Model ini dipilih karena mampu menjelaskan proses analisis data kualitatif secara sistematis dan berlangsung secara terus-menerus sejak proses pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan. Analisis data dilakukan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai implementasi kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Teknologi Informasi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen berdasarkan dimensi evaluasi kebijakan publik. Adapun tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut;

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Tahap awal dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh berasal dari informan yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi serta dokumen-dokumen pendukung yang relevan. Seluruh data yang terkumpul menjadi dasar dalam proses analisis selanjutnya.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang telah diperoleh kemudian diseleksi, dikelompokkan, disederhanakan, dan difokuskan sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti memilah informasi yang berkaitan dengan implementasi kebijakan, faktor pendukung dan penghambat, serta efektivitas kebijakan

berdasarkan dimensi efektivitas, efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan. Reduksi data bertujuan agar informasi yang dianalisis lebih terarah dan sesuai dengan fokus penelitian.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Data yang telah direduksi selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis, matriks, tabel, atau bagan sehingga memudahkan peneliti dalam memahami hubungan antar data dan mengidentifikasi pola-pola yang muncul. Penyajian data dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi dalam mendukung penerapan Sistem Informasi Manajemen.

4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*)

Tahap terakhir adalah menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan disusun dengan menginterpretasikan temuan penelitian sesuai fokus penelitian serta memverifikasi kembali data melalui proses triangulasi agar hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi. Melalui tahap ini, peneliti dapat menjelaskan tingkat efektivitas kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi implementasinya, serta merumuskan rekomendasi sebagai upaya penyempurnaan kebijakan dalam mendukung penerapan Sistem Informasi Manajemen.

Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian kualitatif untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan pengujian terhadap data yang telah dikumpulkan agar hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam penelitian ini, uji keabsahan data dilakukan melalui teknik **triangulasi**. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber, metode, maupun waktu pengumpulan data sebagai bahan pembandingan terhadap data yang diperoleh. Penggunaan teknik triangulasi bertujuan untuk mengurangi subjektivitas peneliti, meminimalkan kemungkinan terjadinya bias, serta meningkatkan tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian. Penerapan triangulasi dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga bentuk, yaitu;

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan mengecek kembali informasi yang diperoleh dari berbagai informan yang memiliki keterkaitan langsung dengan kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Teknologi Informasi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen. Informan berasal dari berbagai tingkatan jabatan dan fungsi, seperti pimpinan organisasi, pengelola atau kepala unit teknologi informasi, bagian sumber daya manusia, serta pegawai yang terlibat dalam penggunaan Sistem Informasi Manajemen. Perbedaan latar belakang, tugas, dan tanggung jawab para informan diharapkan mampu memberikan sudut pandang yang beragam terhadap pelaksanaan kebijakan. Selanjutnya, informasi yang diperoleh dibandingkan untuk mengetahui tingkat kesesuaian, konsistensi, maupun perbedaan pandangan sehingga diperoleh data yang lebih objektif dan dapat dipercaya.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu metode dalam memperoleh data mengenai fenomena yang sama. Penelitian ini memanfaatkan teknik wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Informasi yang diperoleh melalui wawancara kemudian dibandingkan dengan hasil observasi terhadap aktivitas pelaksanaan kebijakan di lapangan, serta diverifikasi menggunakan dokumen-dokumen resmi yang berkaitan dengan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi. Dokumen tersebut dapat berupa peraturan organisasi, standar operasional prosedur (SOP), laporan pelaksanaan pelatihan, dokumen evaluasi, maupun dokumen pendukung lainnya. Apabila terdapat perbedaan informasi dari masing-masing teknik, peneliti akan melakukan penelusuran lebih lanjut hingga diperoleh data yang paling sesuai dengan kondisi sebenarnya. Dengan demikian, data yang dihasilkan memiliki tingkat validitas yang lebih baik karena telah melalui proses verifikasi dari berbagai metode.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda untuk mengetahui konsistensi informasi yang diberikan oleh informan maupun kondisi yang diamati di

lapangan. Pengumpulan data pada waktu yang berbeda bertujuan untuk menghindari kemungkinan adanya perubahan informasi yang dipengaruhi oleh situasi tertentu, seperti kondisi pekerjaan, aktivitas organisasi, maupun faktor psikologis informan saat proses wawancara berlangsung. Apabila ditemukan adanya perbedaan informasi, peneliti akan melakukan klarifikasi kembali kepada informan dan membandingkannya dengan hasil observasi serta dokumen yang tersedia. Langkah tersebut dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar menggambarkan kondisi yang sebenarnya dan tidak bersifat sementara.

Selain menerapkan triangulasi, peneliti juga melakukan proses pemeriksaan ulang terhadap hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumen yang telah dikumpulkan secara berkelanjutan selama proses penelitian. Setiap data dianalisis secara cermat dan dibandingkan dengan data lainnya untuk memastikan adanya keterkaitan, konsistensi, serta kesesuaian dengan fokus penelitian. Dengan menerapkan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu secara terpadu, diharapkan hasil penelitian mengenai evaluasi kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi, mampu menggambarkan kondisi empiris secara objektif, serta dapat dijadikan dasar dalam penyusunan rekomendasi kebijakan yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bagian ini memuat profil organisasi atau instansi yang menjadi lokasi penelitian, meliputi:

- Sejarah singkat organisasi.
- Visi dan misi organisasi.
- Struktur organisasi.
- Tugas dan fungsi organisasi.
- Gambaran penerapan Sistem Informasi Manajemen.
- Kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi yang diterapkan.

Hasil Penelitian

• Efektivitas Kebijakan Pengembangan SDM Teknologi Informasi

Bagian ini menjelaskan sejauh mana kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Pembahasan meliputi pelaksanaan pelatihan, peningkatan kompetensi pegawai, perubahan kemampuan dalam mengoperasikan Sistem Informasi Manajemen, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

• Efisiensi Kebijakan

Pada bagian ini dianalisis pemanfaatan sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan kebijakan, meliputi penggunaan anggaran, waktu pelaksanaan program, tenaga pelaksana, dan sarana pendukung. Analisis difokuskan pada kesesuaian antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang diperoleh.

• Kecukupan (*Adequacy*)

Pembahasan difokuskan pada kemampuan kebijakan dalam memenuhi kebutuhan organisasi terhadap peningkatan kompetensi SDM Teknologi Informasi. Analisis dilakukan terhadap kesesuaian materi pelatihan, jumlah program pengembangan, dan kemampuan kebijakan dalam mengatasi permasalahan implementasi Sistem Informasi Manajemen.

• Responsivitas

Bagian ini membahas tanggapan pegawai maupun pimpinan terhadap pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi. Analisis mencakup tingkat kepuasan peserta pelatihan, kesesuaian program dengan kebutuhan pegawai, serta kemampuan organisasi dalam merespons perkembangan teknologi informasi.

• Ketepatan (*Appropriateness*)

Pembahasan diarahkan pada kesesuaian kebijakan dengan tujuan organisasi, kebutuhan transformasi digital, serta perkembangan teknologi informasi. Selain itu, dianalisis pula apakah kebijakan yang diterapkan telah memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas penerapan Sistem Informasi Manajemen.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian kemudian dibandingkan dengan teori evaluasi kebijakan William N. Dunn dan penelitian-penelitian terdahulu. Pembahasan dilakukan untuk menjelaskan kesesuaian maupun perbedaan antara temuan penelitian dengan teori yang digunakan. Selain itu, dibahas faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi serta implikasinya terhadap keberhasilan penerapan Sistem Informasi Manajemen. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dirumuskan rekomendasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi sehingga mampu mendukung penerapan Sistem Informasi Manajemen secara lebih optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil simulasi penelitian mengenai evaluasi kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Teknologi Informasi dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen, dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang diterapkan telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai dalam mengoperasikan dan memanfaatkan Sistem Informasi Manajemen. Program pengembangan SDM yang dilaksanakan melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan kegiatan peningkatan kompetensi telah membantu pegawai dalam memahami penggunaan sistem sehingga mampu mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan proses pengambilan keputusan di organisasi.

Berdasarkan dimensi evaluasi kebijakan menurut William N. Dunn, aspek efektivitas menunjukkan bahwa tujuan kebijakan mulai tercapai, meskipun pelaksanaannya belum dilakukan secara berkelanjutan dan belum menjangkau seluruh pegawai. Dari aspek efisiensi, penggunaan sumber daya masih memerlukan optimalisasi agar pelaksanaan program pengembangan kompetensi dapat menjangkau lebih banyak peserta dengan biaya yang lebih efektif. Pada dimensi kecukupan, program yang dilaksanakan telah memenuhi sebagian kebutuhan organisasi, namun materi pelatihan masih perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin dinamis. Selanjutnya, aspek responsivitas menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan perhatian terhadap kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai, meskipun pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan masih perlu ditingkatkan. Adapun pada dimensi ketepatan, kebijakan dinilai telah sesuai dengan tujuan organisasi dalam mendukung penerapan Sistem Informasi Manajemen, tetapi masih memerlukan penyempurnaan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan SDM.

Secara keseluruhan, kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi telah memberikan dampak positif terhadap implementasi Sistem Informasi Manajemen. Namun, agar kebijakan tersebut mampu memberikan hasil yang lebih optimal, organisasi perlu melakukan pengembangan program secara berkelanjutan, berbasis kebutuhan kompetensi, serta didukung oleh mekanisme evaluasi yang sistematis.

SARAN

Berdasarkan hasil simulasi penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Organisasi perlu menyusun program pengembangan SDM Teknologi Informasi berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi sehingga materi pelatihan yang diberikan lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi informasi.
2. Pelaksanaan pelatihan hendaknya dilakukan secara berkala dan merata kepada seluruh pegawai yang terlibat dalam penggunaan Sistem Informasi Manajemen agar tidak terjadi kesenjangan kompetensi antarpegawai.
3. Organisasi perlu mengembangkan mekanisme evaluasi pascapelatihan untuk mengukur tingkat keberhasilan program pengembangan SDM serta mengetahui sejauh mana kompetensi yang diperoleh telah diterapkan dalam pelaksanaan tugas.
4. Penggunaan metode pembelajaran berbasis digital, seperti e-learning atau pelatihan daring, dapat dipertimbangkan sebagai alternatif untuk meningkatkan efisiensi biaya dan memperluas jangkauan peserta pelatihan.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji evaluasi kebijakan pengembangan SDM

Teknologi Informasi pada berbagai jenis organisasi, baik sektor publik maupun swasta, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antarorganisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, yakni;

- Penelitian hanya berfokus pada evaluasi kebijakan pengembangan SDM Teknologi Informasi dalam konteks penerapan Sistem Informasi Manajemen pada satu organisasi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh organisasi yang memiliki karakteristik berbeda.
- Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif sehingga hasil yang diperoleh sangat bergantung pada informasi yang diberikan oleh para informan serta kondisi yang ditemukan selama proses penelitian. Meskipun telah dilakukan uji keabsahan data melalui teknik triangulasi, kemungkinan adanya perbedaan persepsi antar informan tetap dapat memengaruhi hasil penelitian.
- Penelitian lebih menitikberatkan pada aspek implementasi kebijakan berdasarkan dimensi evaluasi kebijakan publik menurut William N. Dunn dan belum mengukur secara kuantitatif tingkat peningkatan kompetensi SDM maupun dampaknya terhadap kinerja organisasi.
- Perkembangan teknologi informasi yang berlangsung sangat cepat menyebabkan kebijakan pengembangan SDM memerlukan penyesuaian secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menggambarkan kondisi pada saat penelitian dilaksanakan dan sangat mungkin mengalami perubahan seiring berkembangnya teknologi, kebutuhan organisasi, maupun kebijakan yang diterapkan.

REFERENCES

Buku

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dunn, W. N. (2018). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach* (6th ed.). Routledge.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jogiyanto, H. M. (2017). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Andi.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2022). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (17th ed.). Pearson.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. (2021). *Public Policy*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutabri, T. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Andi.
- UNESCO. (2018). *A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2*. UNESCO.

Jurnal Internasional dan Nasional

- Eger, L., et al. (2024). Industry 4.0, digital transformation and human resource management: A systematic literature review. *Oeconomia Copernicana*. (oecoonomia.pl)
- Hidayat, H. (2025). Strategy for Human Resource Management Development Through Digital Transformation at PT Dirgantara Indonesia. *International Journal of Applied Business and Organization*. (ijabo.a3i.or.id)
- Meijerink, J., Boons, M., Keegan, A., & Marler, J. (2021). Algorithmic human resource management: Synthesizing developments and cross-disciplinary insights on digital HRM. *The International Journal of Human Resource Management*. ([Sociohum](https://www.sociohum.com))
- Nurhasanah, S. U., & Sinambela, J. M. (2022). Digital Transformation in Human Resource Management: Challenges and Opportunities. *Brilliant International Journal of Management and Tourism*. ([Sociohum](https://www.sociohum.com))

- Poulose, S., Bhattacharjee, B., & Chakravorty, A. (2024). Determinants and drivers of change for digital transformation and digitalization in human resource management: A systematic literature review and conceptual framework. *Management Review Quarterly*. ([Sociohum](#))
- Sahroni, A., & Susana, N. (2025). The Impact of Digital Transformation on Human Resource Management: A Literature Review and Practical Implications. *YEM: Journal of Economics and Management*. ([Jurnal GICI](#))
- Sugiarto, I. (2023). Human Resource Development Strategies to Achieve Digital Transformation in Businesses. *Journal of Contemporary Administration and Management*. ([Sociohum](#))
- Vardarlier, P., & Ozsahin, M. (2021). Digital Transformation of Human Resource Management: Social Media's Performance Effect. *International Journal of Innovation and Technology Management*. ([Sociohum](#))
- Zhang, J., & Chen, Z. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*. ([Sociohum](#))
- Fitria, N. (2023). The Role of Management Information Systems in Human Resource Competency Development. *Jurnal Minfo Polgan*. ([Sociohum](#))
- Ashadimas, D. F. (2025). Human Resource Development and Training in the Digital Era: A Literature Review. *Curricula: Journal of Teaching and Learning*. ([E-Journal UPI](#))
- Asike, A. (2025). Human Resource Management Transformation in the Digital Era: A Systematic Literature Review. *Journal of Economics, Information Systems & Administration*. ([jeinsa.com](#))
- Priyana, I., Budiarti, I., & Gadzali, S. S. (2025). Digital Transformation in Human Resource Management. *International Journal of Leadership and Organization*. ([Sociohum](#))
- Yawson, R. M., Woldeab, D., & Osafo, E. (2021). Human Resource Development and the Internet of Things. *arXiv*. ([arXiv](#))
- Lowndes, N., & Fu, N. (2021). *Digital Transformation in Organizations: An Exploration of Human Resource Management*. ([Sociohum](#))
- Sharma, R. C., & Kohli, D. (2023). *Embracing Digital Transformation for Sustainable Development: The Synergy between Learning Organizations, Human Resource Management, and Service Quality*. ([Sociohum](#))
- Shava, E., & Ndebele, N. (2024). *Digital Transformation in Public Sector Human Resource Management*. ([Sociohum](#))
- Wijayadane, D. R. (2024). *Human Resource Development through Knowledge Management Towards Digital Transformation System*. ([Sociohum](#))